

Czy firma może odwołać pracownika z urlopu

Co może zrobić pracodawca, gdy nagle potrzebuje podwładnych będących na urloпах? Czy da się ich ściągnąć do pracy, aby nie narazić się na problemy?



Jarosław Królak

j.krolak@pb.pl

Sezon wakacyjny i urlopowy w pełni. Duża część załogi przedsiębiorstwa korzysta z zasłużonego wypoczynku, delektując się urlokami lata nad morzem, w górach czy nad jeziorami. Okazuje się, że nasz urlopowicz jest nam potrzebny w firmie. Czy można ściągnąć go z urlopu? Czy pracodawca może żądać, aby szybko stawiał się w pracy? I co w sytuacji, gdy pracownik nie zamierza skrócić wypoczynku? Oto dylematy, z którymi często mierzy się wiele firm. Wyjaśniamy sytuację pod względem prawnym.

Zwrot kosztów

Najważniejsza informacja jest taka, że firma może odwołać swojego pracownika z urlopu wypoczynkowego. Mówi o tym art. 167 par. 1 Kodeksu pracy. Czy jednak zawsze i w każdej sytuacji można przywołać zatrudnionego do pracy?

– Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wypoczynkowego tylko wtedy, gdy jego obecność jest wymagana w zakładzie pracy na skutek okoliczności nieprzewidzianych w chwili rozpoczęcia urlopu. Za takie okoliczności uznaje się m.in. konieczność usunięcia awarii urządzeń, niespodziewaną kontrolę dotyczącą stanowiska pracy danego pracownika, niezapowiedziany przyjazd delegacji zagranicznej lub przesunięcie się terminu rozprawy sądowej, w której pracownik reprezentuje pracodawcę. Jeżeli tego typu okoliczności były znane przed pójściem na urlop, pracodawca nie będzie mógł skutecznie żądać powrotu urlopowanej osoby do pracy – wyjaśnia Marta Olkiewicz, adwokat z kancelarii Kopec Zaborowski.

Sytuacja może jednak być znacznie bardziej skomplikowana. Zazwyczaj pracownicy wcześniej wykupują pobyty w hotelach, także za granicą, bilety lotnicze czy kolejowe, rozmaite atrakcje, np. rozmaite wycieczki fakultatywne, które trzeba znacznie wcześniej rezerwować i za nie częściowo lub w całości zapłacić. Kto finalnie poniesie te wszystkie koszty, jeżeli pracownik zostanie ściągnięty z urlopu?

– To pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika za wszelkie wydatki poniesione z góry, czyli np. opłaty za wakacje uiszczane na rzecz biura podróży lub koszty poniesione na imprezy kulturalne, koncerty itp. To pracodawca ma interes w tym, aby odwołać pracownika z urlopu, więc to on musi



zrekompensować poniesione przez niego koszty – mówi Marta Olkiewicz.

Oczywiście zwrot tych wszystkich wydatków nie nastąpi tylko na podstawie ustnych deklaracji pracownika. Musi on przedstawić pracodawcy dowody ich poniesienia.

– Pracownik powinien udokumentować pracodawcy, jakie dokładnie koszty poniósł. W przypadku gdy tego nie zrobi lub nie posiada stosownej dokumentacji, faktur czy rachunków, może otrzymać od pracodawcy zwrot kosztów obliczonych zgodnie z zasadami rozliczania podróży służbowych – tłumaczy Marta Olkiewicz.

Ta opcja jednak może być niekorzystna dla pracownika. Nie w każdym przypadku uda mu się odzyskać całość zapłaconych pieniędzy.

Do tego dochodzi kwestia zwrotu kosztów poniesionych na rzecz członków rodziny pracownika. Bardzo często bowiem na urlop nie jedzie on sam, tylko w towarzystwie najbliższej rodziny, np. żony i dzieci. Czy pracownik odwołany z urlopu odzyska koszty poniesione na rzecz rodziny?

– Jeżeli taki pracownik nie podróżował sam, lecz ze swoją rodziną, która wróciła razem z nim, pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu kosztów podróży członków rodziny – zaznacza ekspertka.

W innym terminie

Odwolanemu z urlopu pracownikowi firma musi zapewnić odebranie niewykorzystanych dni wolnych w innym terminie. Nie mogą one przepaść. To logiczna konsekwencja tego, że urlop został przerwany

REKOMPENSATA ZA PRZERWANY URLOP:

Jeżeli odwołany z urlopu pracownik nie podróżował sam, ale ze swoją rodziną, która wróciła razem z nim, firma będzie zobowiązana zwrócić koszty poniesione również na te osoby.

[FOT. ADOBE STOCK]

o skrócony z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zdarza się, że niezadzwolenie z zepsutego urlopu pracownicy odgrażają się wystąpieniem o odszkodowanie od firmy. Jednak poza nowym urlopem pracownikowi nie jest należna jakkolwiek inna forma odszkodowania od pracodawcy.

A co w sytuacji, gdy pracownik nie ma zamiaru przerwać wypoczynku i wrócić na wezwanie pracodawcy?

– Pracownik nie może odmówić pracodawcy odwołania z urlopu i powrotu do firmy. Odwołanie z urlopu stanowi polecenie służbowe i powinno być wykonane. Zgodnie z kodeksem pracy pracownik ma obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy oraz dbania o dobro firmy. A odwołanie z urlopu w sytuacjach uzasadnionych i nieprzewidzianych przed urlopem wchodzi w zakres obowiązku dbania o dobro zakładu pracy – podkreśla adwokat Olkiewicz.

Zwolnienie z pracy

Co się stanie, jeżeli pracownik ani myśli skrócić urlopu i wrócić do firmy? Zgodnie z przepisami prawa pracy odmowa powrotu z urlopu i niestawienie się w miejscu pracy może być uznane za niewykonanie polecenia pracodawcy i nieusprawiedliwioną nieobecność.

– W takiej sytuacji pracodawca będzie mógł nałożyć na pracownika karę pieniężną lub zwolnić go dyscyplinarnie z pracy. Takiego zwolnienia należy dokonać poprzez złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawo-

wych obowiązków pracowniczych. Mówi o tym art. 100 Kodeksu pracy – informuje Marta Olkiewicz.

Silowa forma rozwiązania problemu, czyli odwołanie pracownika z urlopu, to niewątpliwie sytuacja niekomfortowa dla obu stron, tj. pracodawcy i pracownika. Może to wzbudzić u pracownika frustrację i złość, co jest zrozumiałe z ludzkiego punktu widzenia, a także prowadzić do sytuacji konfliktowej.

Istotna jest konieczność oceny, czy odwołanie pracownika z urlopu jest zasadne i zgodne z prawem.

Bardzo ważne jest stwierdzenie, czy obecność pracownika w zakładzie pracy była wymagana okolicznościami niemożliwymi do przewidzenia w momencie rozpoczęcia przez niego urlopu wypoczynkowego. Są to przesłanki niezbędne do realizacji uprawnień pracodawcy. Istotna jest także forma, w jakiej firma odwołuje z urlopu. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 8 marca 2017 r. skuteczne odwołanie pracownika z urlopu wymaga od pracodawcy złożenia jednoznacznego oświadczenia woli w sposób pozwalający pracownikowi zapoznać się z jego treścią. Wymogu tego nie spełnia np. wysłanie przez pracodawcę wiadomości na prywatną skrzynkę mejlową pracownika, zwłaszcza gdy takiego środka komunikacji nie wykorzystywano wcześniej do komunikacji między stronami stosunku pracy – zaznacza prawniczka.

Bez dostępu do poczty

Marta Olkiewicz dodaje, że warto również pamiętać o tym, że pracownik przebywający na urlopie nie ma obowiązku kontrolowania służbowej poczty elektronicznej, więc najlepszą formą odwołania pracownika z urlopu wydaje się kontakt telefoniczny z podwładnym i wyraźne oświadczenie mu odwołania z urlopu.

Sprawy dotyczące odmowy skrócenia urlopu i powrotu do pracy, które skutkują zwolnieniem dyscyplinarnym, potem często trafiają do sądów.

– Sądy oceniają wtedy treść oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz to, czy przyczyny wskazane w oświadczeniu były konkretne i rzeczywiste. Istotnym aspektem będzie też ocena, czy przyczyna odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego była spowodowana okolicznościami nieprzewidzianymi w momencie, gdy ten rozpoczął urlop, oraz czy odwołanie go z urlopu wypoczynkowego było skuteczne, tj. zostało dokonane w takiej formie, że pracownik mógł się skutecznie z nim zapoznać – podkreśla Marta Olkiewicz. ©